

Spørgeguides

Generelt omkring indledning til alle audits

Indledning

Træk rammen for auditten op fra start.

Fortæl om:

- formålet med auditten, og hvad auditten skal bruges til
- fortrolighed og anonymitet
- hvad auditten har fokus på
- hvor lang tid, der er sat af

Giv mulighed for at afklare evt. spørgsmål m.v.

Spørgeguide til audit af strategisk ledelse

Audit af, hvordan arbejdspladsen har organiseret og planlagt arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø

| Udgangspunkt | Spørgsmål |
|---|--|
| <p>Tag udgangspunkt i arbejdsmiljøpolitik, mål, handlingsplaner, etc.</p> <p>Hvad står der beskrevet om arbejdsmiljøledelsessystemet ift. psykisk arbejdsmiljø og trivsel?</p> <p>Er det beskrevet, hvem og hvordan de forskellige problemer i det psykisk arbejdsmiljø håndteres?</p> | <p>Hvordan er arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og trivsel organiseret på arbejdspladsen?</p> <p>Hvem har hvilke opgaver?</p> <ul style="list-style-type: none">• Strategisk ledelse• Ledelse af ledelse• Ledelse af medarbejdere og drift• Samarbejdsorganer (AMO, MED, SU)• Stabsfunktioner (fx HR og arbejdsmiljøprofessionelle) <p>Hvordan er samspejlet mellem aktørerne på arbejdspladsen?</p> <p>Hvordan sikres det, at arbejdspladsen har de nødvendige kompetencer til at håndtere problemer med det psykisk arbejdsmiljø og trivsel?</p> <p>Hvilke støttefunktioner har arbejdspladsen til ledere, medarbejdere, samarbejdsorganerne m.v. i relation til psykisk arbejdsmiljø og trivsel?</p> <p>Er der identificeret væsentlige risici inden for det psykiske arbejdsmiljø? Hvilke?</p> <ul style="list-style-type: none">• Vold og trusler |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker • Stor arbejdsmængde og tidspres • Uklare krav og modstridende krav i arbejdet • Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane • Andet som fx forandringer? <p>Er der opstillet mål og indsætter i relation til psykisk arbejdsmiljø og trivsel? Hvilke?</p> <p>Er der taget stilling til opgaver og indsætter i relation til at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø på tre niveauer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Undgå, at problemet opstår: <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvordan er der fokus på at skabe trivsel - og hvem håndterer denne opgave? 2. Opspor og begræns problemet, hvis det er opstået: <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvordan håndteres problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø - og hvem håndterer denne opgave? 3. Hindre tilbagefald, udvikling eller forværring af et eksisterende problem og tag hånd om ansatte, som er udsat eller berørt af et problem: <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvilket beredskab er der i relation til det psykiske arbejdsmiljø - og hvem håndterer denne opgave? <p>Hvordan følges der op på, om opgaverne omkring psykisk arbejdsmiljø og trivsel løses tilfredsstillende, bl.a. hos lederne?</p> <p>Hvordan følges der op/evalueres der på, om indsætterne omkring trivsel og psykisk arbejdsmiljø giver den ønskede effekt på arbejdsmiljøet på arbejdspladsen? Sker dette systematisk eller tilfældigt?</p> |
|--|---|

Spørgeguide til stabsfunktioner

Audit af hvordan fx HR-medarbejdere, arbejdsmiljøprofessionelle og systemansvarlige håndterer arbejdsmiljøopgaver i relation til trivsel og psykisk arbejdsmiljø

| Udgangspunkt | Spørgsmål |
|--|---|
| Tag udgangspunkt i hvilke opgaver stabsfunktionerne har i relation til psykisk arbejdsmiljø og trivsel. | <p>Hvilke opgaver har stabsfunktionerne i relation til psykisk arbejdsmiljø og trivsel?</p> <p>Hvordan varetages disse opgaver?</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Hvordan sikres det, at arbejdspladsen har de nødvendige kompetencer til at håndtere problemer med det psykisk arbejdsmiljø og trivsel?</p> <p>Har stabsfunktionerne de rette kompetencer til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og trivsel?</p> <p>Hvilke støttefunktioner har arbejdspladsen til ledere, medarbejdere, samarbejdsorganerne m.v. i relation til psykisk arbejdsmiljø og trivsel?</p> <p>Er der identificeret væsentlige risici inden for det psykiske arbejdsmiljø? Hvilke?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vold og trusler • Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker • Stor arbejdsmængde og tidspres • Uklare krav og modstridende krav i arbejdet • Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane • Andet som fx forandringer? <p>Hvordan arbejdes der med at 'oversætte' viden om psykisk arbejdsmiljø til konkrete handlingsanvisninger, som medarbejdere og ledere kan bruge i det daglige arbejde?</p> <p>Hvilke snitflader er der til ledelsen og samarbejdsorganerne? Hvordan er samarbejdet?</p> |
|--|--|

Spørgeguide til audit af samarbejdsorganer

Audit af hvordan samarbejdsorganerne (AMO/SU/MED) håndterer arbejdsmiljøopgaverne (det systematiske arbejdsmiljøarbejde) i relation til trivsel og psykisk arbejdsmiljø

| Udgangspunkt | Spørgsmål |
|---|--|
| <p>Tag udgangspunkt i hvilke opgaver samarbejdsorganerne har i relation til psykisk arbejdsmiljø og trivsel.</p> | <p>Dækker samarbejdsorganerne flere lederområder?</p> <p>Hvordan er samarbejdsorganerne i dialog med medarbejderne?</p> <p>Hvor snakkes der om trivsel og psykisk arbejdsmiljø?</p> <p>Hvilke opgaver har samarbejdsorganerne i relation til psykisk arbejdsmiljø og trivsel? Eksempler på opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndtering af aktuelle forhold og problemer • Identifikation af de største udfordringer/risici som fx stor arbejdsmængde- og tidspres eller uklare krav og modstridende krav i arbejdet? • Analyse og læring af hændelser - fx arbejdsrelateret stress |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Planlægning, gennemførelse samt opfølgning indsatser og handlingsplaner ift. trivselsundersøgelser/APV • Håndtering af forandringer • Dialog om sygefravær relateret til det psykiske arbejdsmiljø • Introduktion af nyansatte <p>Hvordan varetages disse opgaver?</p> <p>Hvordan er samarbejdsorganerne inddraget i arbejdet med at skabe relationer i gruppen/ afdelingen/ teamet samt i ledelsen, som er karakteriseret ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> • godt samarbejde, • tillid, og • at hver enkelt føler, at fx arbejdsopgaver og anerkendelse bliver retfærdigt uddelt, og at det går ordentligt for sig? <p>Hvor meget tid er der til arbejdsmiljøarbejdet?</p> <p>Hvilke snitflader er der til ledelsen og stabsfunktionerne (fx HR og arbejdsmiljøprofessionelle)? Hvordan er samarbejdet?</p> <p>Har samarbejdsorganerne de rette kompetencer til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og trivsel? Fx mulighed for kurser, efteruddannelse mv.</p> |
|--|---|

Spørgeguide til audit af medarbejdere

Audit af medarbejdernes oplevelse af håndteringen af arbejdsmiljøopgaverne (arbejdsmiljøarbejdet) samt oplevelse af arbejdsmiljøet (effekten af arbejdsmiljøarbejdet) i relation til psykisk arbejdsmiljø og trivsel

Gennemføres typisk som gruppeinterview af medarbejdere fra samme afdeling

| Udgangspunkt | Spørgsmål |
|---|--|
| Rammen for interviewet | Meget vigtig at skabe tryghed for interviewet ved at give en god beskrivelse af rammen for interviewet. |
| Tag udgangspunkt i arbejdsopgaverne/ kerneopgaven - da dette giver mening for medarbejderne. | Hvordan opleves vilkårene for at kunne løse de daglige arbejdsopgaver? |
| Lav evt. som opstart en oplistning af de temaer, der ønskes drøftet - husk fokus på både det, som fungerer godt - og der hvor der er behov for forbedringer. | Hvilke elementer/forhold fremmer løsningen af arbejdsopgaverne/kerneopgaven? <ul style="list-style-type: none"> • Hvilke elementer/forhold hæmmer løsningen af arbejdsopgaverne/kerneopgaven? |
| Supplér med nedenstående spørgsmål | Prioriterer ledelsen at få snakket om de forhold, som medarbejderen oplever, er væsentlige? |

Hvad er de største udfordringer/risici ift. trivsel og psykisk arbejdsmiljø?

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Andet som fx forandringer?

Hvordan er der fokus på psykisk arbejdsmiljø og trivsel i hverdagen (ledelse, samarbejdsorganerne, kollegaer)?

- Hvordan er samarbejdsorganerne i dialog med medarbejderne?
- Hvor drøftes trivsel/psykisk arbejdsmiljø?
- Hvordan forebygges og håndteres stress? Bliver der igangsat handling på signaler/indikatorer?
- Hvordan håndteres konkrete problemer og hvem håndterer disse forhold?
- Hvilket beredskab er der, og hvordan bruges det? fx ifm. stress, voldsomme hændelser m.v.?
- Hvordan gennemføres trivselsundersøgelser/APV, og hvordan iværksættes der opfølgende indsatser og handlingsplaner? Hvad er den oplevede effekt?
- Hvad er den oplevede effekt af arbejdsmiljøtiltag på arbejdsmiljøet, sygdom og fravær?
- Er der balance mellem opgaver og ressourcer (ledelsesmæssig) prioritering af opgaver?
- Hvordan gennemføres medarbejdersamtaler og drøftelser om trivsel - gennemførelse, opfølgning og effekt?
- Er der en kultur med åbenhed, dialog og handling?
- Hvordan gennemføres en forandring - erfaringer?

Hvordan vil I/du beskrive relationerne i gruppen/afdelingen/teamet samt i ledelsen?

- Samarbejder I/de godt?
- Har I/de tillid til hinanden?
- Føler I/de, at fx arbejdsopgaver og anerkendelse bliver retfærdigt uddelt, og at det går ordentligt for sig?

Hvordan oplever I/du ledelsens fokus på og håndtering af problemer med trivsel og psykisk arbejdsmiljø?

Spørgeguide til audit af ledere (ledelse af medarbejdere og drift samt ledelse af ledelse)

Audit af, hvordan ledere, som enten leder medarbejdere eller andre ledere, håndterer opgaverne i arbejdsmiljøarbejdet i relation til psykisk arbejdsmiljø og trivsel (og evt. lederens eget arbejdsmiljø)

Det anbefales at lave interviewene i denne rækkefølge:

1. Ledelse af medarbejdere og drift - ledere for de interviewede medarbejdere
2. Ledelse af ledelse - ledere for de interviewede ledere

| Udgangspunkt | Spørgsmål |
|--|---|
| Tag udgangspunkt i hvordan lederen arbejder med at sikre en god ramme for at medarbejderne/lederne kan løse deres arbejdsopgaver/kerneopgave. | <p>Fortæl hvordan I/du som leder(e) har fokus på løsning af opgaverne og samtidig fokus på psykisk arbejdsmiljø og trivsel i hverdagen?</p> <ul style="list-style-type: none">• Giv eksempler <p>Hvor vigtig er det for jer/dig at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og en god trivsel? Hvorfor?</p> <p>Hvordan har jeres/din leder(e) fokus på trivsel og psykisk arbejdsmiljø? - Hvordan oplever I/du dette?</p> <p>Hvordan arbejder I/du med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø på tre niveauer:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Giv eksempler på, hvordan I/du arbejder med at forhindre at problemer opstår.2. Giv eksempler på, hvordan I/du arbejder med at opspore og begrænse et problem tidligst muligt.3. Giv eksempler på, hvordan I/du tager hånd om medarbejdere/ledere, som er udsat eller berørt af et problem, og hvordan I/du arbejder med at hindre tilbagefald, udvikling eller forværring af et eksisterende problem. <p>Hvordan inddrager I/du psykisk arbejdsmiljø og trivsel i planlægning og organisering af opgaverne i hverdagen?</p> <p>Hvordan arbejder I/du med forandringer?</p> <p>Hvordan arbejder I/du med balancen mellem opgaver og ressourcer? Både for medarbejdere/ledere og for jer/dig selv?</p> <p>Hvad vurderer I/du som leder(e), der er de største udfordringer/risici ift. trivsel og psykisk arbejdsmiljø?</p> |

- Vold og trusler
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Andet som fx forandringer?

Hvor drøftes psykisk arbejdsmiljø og trivsel i hverdagen?

- Sammen med medarbejderne?
- I ledergruppen?
- Systematisk og/eller tilfældigt?

Er det naturligt at drøfte psykisk arbejdsmiljø og trivsel?

Hvordan vi I/du beskrive relationerne i gruppen/afdelingen/teamet samt i ledelsen?

- Samarbejder I/de godt?
- Har I/de tillid til hinanden?
- Føler I/de, at fx arbejdsopgaver og anerkendelse bliver retfærdigt uddelt, og at det går ordentligt for sig?

Oplever I/du at have de rette kompetencer til opgaverne omkring psykisk arbejdsmiljø og trivsel?

- Hvordan oplever I/du at have adgang til nødvendig hjælp og støtte?

Hvordan oplever I/du jeres/dit eget psykiske arbejdsmiljø/trivsel? Hvor og hvordan drøftes og håndteres dette?